アライになる

アライとは、同盟・支援などを意味する英語「ally」が語源です。**自分自身が性的マイノリティであるかどうかによらず、積極的にLGBTQ+を理解し、社会や職場をより良いものにしていく人たち**のことを指します。当事者が何か困ったときに頼ったり相談できたりする「味方」のような存在です。「見えないマイノリティ」と言われるLGBTQ+と同様に、アライも外見ではわかりません。多様性に配慮した言動 をしたり、誰かが不適切な発言した際に指摘したり、レインボーカラーのグッズを身近に置いたりすることで、**「アライである」というメッセージを表現することができます。**カミングアウトしなくても、そばに「アライ」がいることで、当事者の心理的安全性が高まります。

LGBTQ+に関する情報はこちら

婚姻の平等(同性婚の法制化)に賛同する企業を可視化するキャンペーン
https://bformarriageequality.net

LGBT平等法の制定を目指すキャンペーン
https://equalityactjapan.org

LGBTQ+の情報を発信し、安心・安全な居場所を提供することを目的とする総合LGBTQ+センター
【プライドハウス東京レガシー】
東京都新宿区新宿1-2-9 JF新宿御苑ビル2階　https://pridehouse.jp/legacy/

「LGBTQ+アライのためのハンドブック」は日本コカ・コーラ株式会社 サスティナビリティー推進部ならびに人事部と、5社のポトラー社が共同し「プライドハウス東京」の監修を受け制作したものです。

© Coca-Cola (Japan) Company, Limited

HANDBOOK

本ハンドブックはLGBTQ+当事者をサポートとし、応援する手引きであり
偏見や差別のない職場環境を目指すためにつくられました。
一人ひとりが、状況に応じた適切な対応や考え方を身につけ
より良い職場環境の実現のために本ハンドブックをご活用ください。

性を構成する要素

性のあり方(セクシュアリティやジェンダー)は、主に4つの要素で成り立っています。

身体の性的特徴
出生時の身体的特徴。
典型的な男性・女性の特徴と異なる人もいる。

性的指向
恋愛や性愛の感情がどの性別に向いているか。
単なる好みを表す性的嗜好とは異なる。

性自認
自分の性別をどう感じているか。
生物学的性と性自認は必ずしも一致しない。

性別表現
言葉遣い・服装・振る舞いなどを通して、
自分の性をどのように表現しているか。

LGBTQ+とは

LGBTQ+とは、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、クエスチョニング/クィアの頭文字をとった言葉で、**性的マイノリティを表す総称のひとつ**です。
この他にもさまざまな言葉があり、**性のあり方は多様**です。

+ プラス … 上記以外の言葉では表現しきれない、性のあり方の多様性を表したもの

L Lesbian〈レズビアン〉
性自認が女性で恋愛対象も女性の人

G Gay〈ゲイ〉
性自認が男性で恋愛対象も男性の人

B Bisexual〈バイセクシュアル〉
恋愛対象が女性にも男性にも向いている人

T Transgender〈トランスジェンダー〉
出生時に割り当てられた性とは違う性を生きる人、または生きたいと願う人

Q Questioning〈クエスチョニング〉
性的指向や性自認を決められない・分からない、またはあえて決めない人
Queer〈クィア〉
性的指向や性自認が多数派ではない、性的マイノリティを総称する言葉

MEMO　MTF(Male To Female)、FTM(Female To Male)という単語は、生まれた時に割り当てられた性を含むため、最近ではトランスジェンダー女性、トランスジェンダー男性、と表現することが増えてきました。
2022年1月1日、WHOの国際疾病分類第11版が発効。性同一性障害は「精神疾患」から「セクシュアル・ヘルスに関連するもの」に分類され、「性別不合」と表現されるようになりました。

LGBTQ+に関するデータ

性的マイノリティの人は私たちの家族、友人、同僚、顧客などとして、共に暮らしています。
様々な調査から、**性的マイノリティの割合は人口の8~10%程度**と考えられています。

調査名	調査結果
LGBTに関する職場の意識調査※1	8%
LGBT意識行動調査2019※2	約10.0%
LGBTQ+調査2020※3	8.9%

職場に当事者が「いない」?
本人が 言わない・言えない だけ、
周りが 気づいていない だけかもしれません。

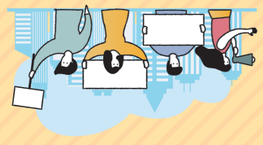
職場でカミングアウトしている人の割合は、
レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルを合わせて7.3%、トランスジェンダー15.8%と、
いずれも1割程度にとどまっています。※4
一方、企業側では、社内にLGBTの当事者が「いないと思う」が41.4%、
「わからない」が29.9%と**7割は職場でLGBTの存在を認識していません。**※4

※1 平成28年 日本労働組合総連合会
※2 令和元年 LGBT総合研究所
※3 電通ダイバーシティ・ラボ
※4 令和元年度 厚生労働省委託事業「職場におけるダイバーシティ推進事業 報告書」
(委託先:三菱UFJリサーチ&コンサルティング)を加工して作成
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

LGBTQ+ に関する動き

世界 31の国・地域が同性婚を認め、23の国・地域が同性パートナー制度を持っています。(2021年9月時点)※1
日本 まだ同性婚は法制化されていませんが、200以上の自治体で(同性)パートナーシップ制度が施行されています。(2022年4月現在)※2

世界	日本
1969 ニューヨークでゲイバーへの警察の強制捜査に反発する暴動発生(ストーンウォールの反乱)	
1970 ニューヨークで世界初のプライドパレード開催	
1990 動くけんとエビフライの会(アカー)が東京都府中青年の家で合宿中に仲間内から差別・嫌がらせを受け、翌年東京都を提訴(アカー側の勝訴)	
1994 東京で日本初のプライドパレード開催	
2000	
2001 オランダで世界で初めて同性婚を法制化	
2010	
2011 国連人権理事会で個人の性的指向や性自認を理由とする暴力や差別への「由々しき懸念」を表明する決議採択	
2015 アメリカ全州で同性婚を法制化	**2015** 渋谷区と世田谷区で戸籍上同性カップルを婚姻に相当する関係と認め証明書を発行するパートナーシップ制度を施行
2019 台湾でアジアで初めて同性婚を法制化	
2020	
2021 スイスで国民投票により同性婚の法制化決定(2022年7月施行予定)	**2021** □ 札幌地裁が同性婚を認めないのは違憲とする初の判決 □ 東京オリンピック・パラリンピック前にLGBT平等法を成立を目指し与野党の協議が加速(6月に法案提出は見送り)
	2022 東京都が11月1日からパートナーシップ宣誓制度を開始予定(6月に条例の一部改正案可決)



※1 NPO法人 EMAの本　※2 公益社団法人Marriage For All Japan – 結婚の自由をすべてのカップルに

私たちに必要なこと、出来ること

- 性のあり方は多様であることを理解する
- 性別や関係性を決めつけるような表現を避ける

悪気がなかったとしても差別的と受け取られたり誰かを傷つけることがあります。

結婚しないの?

彼氏/彼女いないの?

あのオネエタレント気持ち悪い

男は家庭を持ってそーへん前

あの子はいい嫁になる

ヒゲの服を着た男性にそういうシュミなの?

○○部の○○さん　オモ / レズ なんだって

ちっちゃいお客さんって男子 女子 どっちかいな?

差別的に響かない表現の例

- レズ ―― レズビアン
- オモ ―― ゲイ

性別を決めつけない表現の例

- 彼氏、彼女 / 夫、妻 ―― 恋人、パートナー、これあい
- 男らしい / 女らしい ―― OOのくらしい

カミングアウトされたら?

カミングアウトは相手を信頼してプライドを明けた行為です。
カミングアウトされた際は、**その人の思いを受け止め、寄り添うことが大切です。**

場面/状況に応じて

- 「打ち明けてくれてありがとう」と伝える
- 「ひとりじゃない、自分がついている」という メッセージを伝える
- 何を望んでいるのか、何に困っているのかをしっかり聞く
- これまでに誰に伝えているのか、誰に伝えていないか・悪いのかを確認する

アウティングに注意

アウティングとは、本人の同意なく、本人がオープンにしていない性のあり方を他の人に漏らすことです。善意の(意図しない)行動であっても、本人の了承なく他の人に伝えることはプライバシーの侵害です。本人を精神的に追いつめてしまう場合もあるので絶対にしてはいけません。

✕
□ カミングアウトの内容を本人の許可なく他の人に話す
□ カミングアウトをすることを強制する

2020年6月~施行「パワハラ防止法」アウティング防止が企業に義務付けられました
※300人以下の企業は、2022年4月~ 施行